

**MANAJEMEN STRES KERJA PADA PENGURUS LEMBAGA
PENDIDIKAN DAN SOSIAL ISLAM (LPSI) AL-BAROKAH
SURABAYA**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Dirasah Islamiyah**



Oleh
Muhammad Setiyoso
NIM. F02916192

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Muhammad Setiyoso

NIM : F02916192

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 1 Oktober 2018

Saya yang menyatakan,



Muhammad Setiyoso

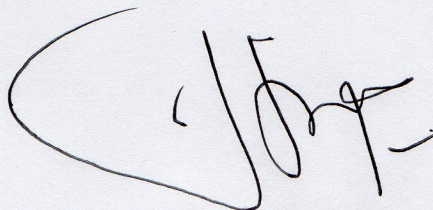
PERSETUJUAN

Tesis Muhammad Setiyoso ini telah disetujui

pada tanggal 18 Juli 2018

Oleh

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a series of loops and a horizontal line.

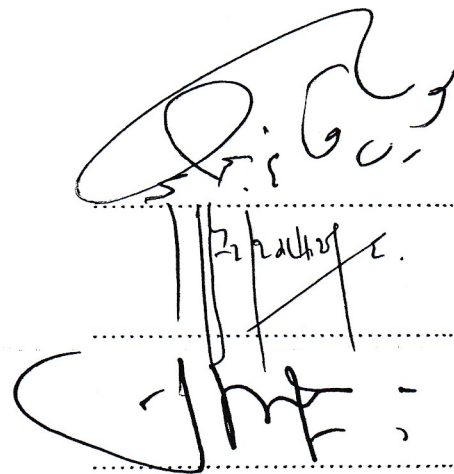
Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM.

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Muhammad Setiyoso ini telah diuji
pada tanggal 19 September 2018

Tim Penguji:

1. Dr. H. Suis, M.Fil.I. (Ketua)
2. Dr. Hj. Fatmah, ST, MM. (Penguji)
3. Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM. (Penguji)



Surabaya, 19 September 2018

Direktur,



Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag.

NIP. 196004121994031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Setiyoso
NIM : F02916192
Fakultas/Jurusan : Magister Dirasah Islamiyah
E-mail address : muhammadbangyos@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Skripsi ☒ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Manajemen Stres Kerja Pada Pengurus Lembaga Pendidikan Dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah

Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 1 Oktober 2018

Penulis

(Muhammad Setiyoso)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian visi organisasi. Berbagai masalah dapat menghambat kinerja sumber daya manusia, salah satunya adalah stres kerja. Untuk menangani masalah tersebut dibutuhkan upaya manajemen stres kerja. Gejala permasalahan ini ditemukan pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.

Penelitian ini mengangkat rumusan masalah : (1) Bagaimana wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ? (2) Apa faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ? (3) Bagaimana implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan wujud stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, dan implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya. Jenis penelitian termasuk dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman, yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya berupa gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Faktor-faktor penyebab stres kerja yang ditemukan adalah tuntutan peran, ambiguitas peran, konflik peran, kondisi lingkungan, dukungan sosial, dan konflik sosial. Implementasi manajemen stres kerja diwujudkan dengan pembagian beban kerja, memperbaiki komunikasi organisasi, meningkatkan kerja sama antar pengurus, dan memberikan kesempatan kepada pengurus untuk memprioritaskan urusan kuliah.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pernyataan Keaslian.....	ii
Persetujuan.....	iii
Pengesahan Tim Penguji.....	iv
Motto.....	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Panduan Transliterasi.....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Kegunaan Penelitian.....	12
F. Kerangka Teoretik.....	12
G. Penelitian Terdahulu.....	17
H. Metode Penelitian.....	25
I. Sistematika Pembahasan.....	38
BAB II : STUDI PUSTAKA.....	40
A. Pengertian Stres Kerja.....	40
B. Wujud Stres Kerja.....	44
C. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	48
D. Manajemen Stres Kerja.....	53
E. Manajemen Stres Kerja Dalam Perspektif Islam.....	58

Adanya kegiatan dakwah mejadikan ajaran Islam bisa tersebar luas. Nikmat petunjuk Allah yang terkandung dalam ajaran Islam akan dapat dirasakan oleh banyak orang. Akan tetapi pelaksanaan aktivitas dakwah dihadapkan pada berbagai tantangan. Rasulullah dan para sahabat dalam berdakwah harus menghadapi hinaan dan tuduhan sebagai orang gila, blokade multidimensi, sampai pada upaya pembunuhan.⁷ Adanya tantangan dalam dakwah bisa memunculkan perasaan tertekan atau yang dikenal dengan kondisi stres.

⁷ Wahyu Ilaihi, Hidayat Nurwahid, dan Harjani Hefni, *Pengantar Sejarah Dakwah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 52–53.

Kabar tersebut akhirnya menyebar ke semua kaum muslim, memunculkan rasa takut yang besar, melemahkan semangat, dan penderitaan terasa semakin berat. Mereka juga semakin khawatir akan nasib perempuan dan anak-anak.¹¹ Bani Haritsah sampai meminta izin kepada Rasulullah untuk pulang ke rumah dengan alasan tidak ada yang melindungi istri dan anak-anak mereka. Pada

¹¹ Ibid., 469–470.

awalnya Rasulullah mengizinkan, namun dengan adanya saran dari Sa'ad bin Mu'adz akhirnya Rasulullah menyuruh Bani Haritsah untuk kembali.

Mengenai hal ini Allah berfirman :

إِذْ جَاءُوكُم مِّن فَوْقِكُمْ وَمِنْ أَسْفَلَ مِنكُمْ وَإِذْ زَاغَتِ الْأَبْصَارُ وَبَلَغَتِ الْقُلُوبُ الْحَنَاجِرَ وَتَظُنُّونَ بِاللَّهِ الظُّنُونَا

(Yaitu) ketika mereka datang kepadamu dari atas dan dari bawahmu, dan ketika penglihatan(mu) terpana dan hatimu menyesak sampai ke tenggorokan dan kamu berprasangka yang yang bukan-bukan terhadap Allah.¹²

وَإِذْ قَالَتْ طَائِفَةٌ مِنْهُمْ يَا أَهْلَ يَثْرِبَ لَا مُقَامَ لَكُمْ فَارْجِعُوا ۚ وَيَسْتَأْذِنُ فَرِيقٌ مِنْهُمُ النَّبِيَّ يَقُولُونَ إِنَّ بُيُوتَنَا عَوْرَةٌ وَمَا هِيَ بِعَوْرَةٍ ۖ إِنَّ يُرِيدُونَ إِلَّا فِرَارًا

Dan (ingatlah) ketika segolongan diantara mereka berkata, “Wahai penduduk Yasrib (Madinah)! Tidak ada tempat bagimu, maka kembalilah kamu.” Dan sebagian dari mereka meminta izin kepada Nabi (untuk kembali pulang) dengan berkata, “Sesungguhnya rumah-rumah kami terbuka (tidak ada penjaga).” Padahal rumah-rumah itu tidak terbuka, mereka hanyalah hendak lari.¹³

Kisah-kisah tersebut menunjukkan bahwa tantangan dalam dakwah dapat menimbulkan stres. Adanya stres akan menghambat kinerja dalam berdakwah. Stres membuat seseorang tidak mampu berinteraksi secara positif dengan lingkungannya sehingga berakibat pada penurunan prestasi kerja.¹⁴ Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan berdampak kepada

¹² al-Our'an, 33: 10.

¹³ Ibid., 33-13

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 300.

Kemampuan dalam mengelola stres kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan dalam mengelola stres maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi dan kinerja karyawan.¹⁸ Fakta-fakta tersebut menunjukkan pentingnya perhatian terhadap stres kerja dan kemampuan dalam mengelolanya. Dengan adanya kesadaran dan kemampuan dalam mengelola stres kerja, akan berdampak positif pada kepuasan dan motivasi kerja yang pada ujungnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁵ Chadek Novi Charisma Dewi, I. Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, “Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara,” *Jurnal Jurusan Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (2014), 6–7.

¹⁶ Endang Suswati dan I. A. A. Ayyubi, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Gajayana*, Vol. 5, No. 02 (2008), 126.

¹⁷ Enny Nurcahyani, Dyah Widodo, dan Yanti Rosdiana, “Hubungan Tingkat Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat,” *CARE*, Vol. 4, No. 1 (2017), 47–48.

¹⁸ Laili Rahmatul Ilmi, “Model Kuantitatif Manajemen Stress Kerja Dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta,” *Media Ilmu Kesehatan*, Vol. 5, No. 2 (Agustus 2016), 155.

¹⁸ Laili Rahmatul Ilmi, "Model Kuantitatif Manajemen Stres Kerja Dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta," *Media Ilmu Kesehatan*, Vol. 5, No. 2 (Agustus 2016), 155.

Kepengurusan lembaga dipercayakan kepada para mahasiswa IAIN Sunan Ampel yang sekarang berganti nama menjadi UINSA Surabaya. Sebagai kompensasi, mereka mendapatkan fasilitas tempat tinggal serta keperluan makan sehari-hari. Mahasiswa yang berada dalam rentang usia 18-24 tahun masih termasuk dalam kategori usia remaja¹⁹, namun memegang tanggung jawab yang besar untuk mengelola lembaga dakwah.

Dalam menjalankan peran tersebut, mereka dihadapkan pada beberapa tantangan. Yang pertama terkait dengan tanggung jawab peran yang dimiliki sebagai pengurus lembaga. Adanya tanggung jawab peran menuntut mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dipercayakan. Hal ini membutuhkan keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya. Jika keahlian tersebut tidak dimiliki maka akan terjadi kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab perannya yang pada akhirnya bisa memunculkan stres.

¹⁹ Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Remaja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 13.

Tantangan ketiga adalah terkait dengan kondisi psikologis mereka sendiri sebagai seorang remaja. Masa remaja adalah masa yang membingungkan karena merupakan masa transisi dari anak-anak menuju dewasa. Di satu sisi masih muncul dorongan-dorongan sebagai seorang anak, sementara di sisi lain lingkungan menuntutnya untuk berperilaku seperti orang dewasa.²¹ Masa remaja juga dikenal sebagai masa topan dan badai (*strum und drang*) yang mencerminkan kebudayaan modern yang penuh gejolak akibat pertentangan nilai-nilai.²² Remaja penuh dengan energi, emosi yang berkobar-kobar, sementara pengendalian diri belum sempurna. Remaja juga sering merasa tidak

²² Sarwono, *Psikologi Remaja*, 29.

Penelitian terhadap mahasiswa perantau angkatan 2015 di Universitas Islam Bandung menunjukkan bahwa 51% responden mengalami stres akulturatif tingkat tinggi, sedangkan 49% responden mengalami stres akulturatif tingkat rendah.²⁵ Pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya, hal ini mendorong terbentuknya kelompok-kelompok informal berdasarkan daerah asal masing-masing. Efek negatifnya adalah tidak bisa terbentuk kerja sama yang solid di dalam kepengurusan, karena terhalang perbedaan kelompok.

²⁵ Dyah Ayu Pramithadewi dan Milda Yanuvianti, "Studi Deskriptif Mengenai Stres Akulturatif Pada Mahasiswa Perantau Angkatan 2015 Di Universitas Islam Bandung," *Prosiding Psikologi*, Vol. 3, No. 1 (2017), 22.

Berbagai kondisi di atas dapat memunculkan stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya. Munculnya stres dapat mengganggu kinerja mereka dalam kepengurusan lembaga. Dalam tahap studi pendahuluan, ditemukan gejala-gejala stres pada pengurus. Banyak pengurus yang mangkir dari tanggung jawab kerja yang telah diberikan. Mereka lebih suka menyibukkan diri dengan kegiatan-kegiatan di luar lembaga. Dampak dari hal ini adalah program-program lembaga tidak bisa berjalan dengan baik. Program pengajian Yasin-Tahlil bersama warga sekitar, semakin berkurang jamaahnya. Sementara program pengajian shubuh untuk para pengurus tidak bisa dilaksanakan secara rutin. Bahkan untuk program kultum mingguan tidak berjalan sama sekali.

Untuk menangani stres kerja yang dialami pengurus, dibutuhkan upaya manajemen stres. Dari berbagai permasalahan tersebut, menjadi menarik untuk meneliti gejala-gejala stres kerja yang dialami pengurus, menemukan penyebabnya, serta melihat implementasi manajemen stres kerja yang ada di Lembaga Pendidikan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.
3. Mendeskripsikan implementasi manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya.

F. Kerangka Teoretik

1. Pengertian stres kerja

- Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres terkait dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya

- a. Menjadi masukan bagi para manager dakwah terkait dengan fenomena stres kerja yang dialami oleh pengurus lembaga dakwah usia remaja.
- b. Menjadi masukan bagi para manajer dakwah dalam melakukan manajemen stres untuk meningkatkan kinerja pengurus lembaga dakwah.

F. Kerangka Teoretik

1. Pengertian stres kerja

Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres terkait dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya

a. Stres kerja

b. Wujud stres kerja

c. Faktor-faktor penyebab stres kerja

³⁴ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 190.

pengurus, kondisi lingkungan fisik, dan kondisi lingkungan sosial di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

d. Manajemen stres kerja

Manajemen stres kerja yang hendak diteliti adalah melalui pendekatan organisasional. Pendekatan ini menekankan peran organisasi dalam mengelola stres kerja yang dialami oleh para pekerja. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan manajemen stres kerja adalah peran Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya dalam mengelola stres kerja yang dialami oleh pengurus.

G. Penelitian Terdahulu

1. Tesis tentang manajemen stres kerja dengan intervensi kelompok pada staf pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM) oleh Intan Dian Astari pada tahun 2012.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen stres kerja dengan menggunakan intervensi kelompok berhasil menurunkan tingkat stres pada 2 dari 3 staf pengasuh di Kampus Diakonea Modern (KDM). Hasil tersebut diketahui lewat pengukuran secara kuantitatif maupun kualitatif. Akan tetapi hasil perubahan skor yang didapatkan masih belum optimal karena

2. Tesis tentang manajemen stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang oleh Riskha Ariane Badri pada tahun 2012.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sumber-sumber stres pada kesepuluh subyek penelitian adalah rancangan pekerjaan, status buruh kontrak, dan hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja. Setelah melakukan dan melatih teknik relaksasi progresif dalam manajemen stres, para subyek merasa dirinya lebih rileks dan nyaman.³⁶

Penelitian tersebut mengambil obyek penelitian yang sama dengan penulis, yaitu tentang manajemen stres. Pada penelitian tersebut subyek penelitiannya adalah karyawan dan buruh pada suatu organisasi bisnis, berbeda dengan penulis yang meneliti pengurus organisasi dakwah. Dalam penelitian tersebut teknik manajemen stres yang digunakan sudah dibatasi pada teknik relaksasi progresif. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tidak membatasi pada teknik manajemen stres tertentu, tetapi akan mendeskripsikan berbagai teknik manajemen stres yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini hendak mendalami dan mengembangkan temuan sebelumnya dengan meneliti hal yang serupa namun dilakukan pada organisasi dakwah.

³⁶ Riskha Ariane Badri, "Manajemen Stres Kerja Pada Beberapa Karyawan Dan Buruh PT Monier Tangerang" (Tesis--Universitas Indonesia, Depok, 2012), 88.

2	Manajemen Stres Kerja pada Beberapa Karyawan dan Buruh PT Monier Tangerang	<p>a. Apa penyebab stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang ?</p> <p>b. Bagaimana efek stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang ?</p> <p>c. Apakah teknik relaksasi progresif dapat menurunkan stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh PT Monier Tangerang ?</p>	<p>a. Sumber-sumber stres pada kesepuluh subyek penelitian adalah rancangan pekerjaan, status buruh kontrak, dan hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja.</p> <p>b. Efek-efek stres kerja yang dirasakan pada kesepuluh subyek penelitian adalah gangguan fisik, perubahan sikap, dan perubahan tingkah laku.</p> <p>c. Setelah melakukan dan melatih teknik relaksasi progresif dalam manajemen stres, para subyek merasa dirinya lebih rileks dan nyaman.</p>
3	Manajemen Stres Kerja Pengusaha untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta	<p>a. Apa penyebab stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta ?</p>	<p>a. Penyebab stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta adalah dinamika organisasional dan dinamika kelompok.</p>

		b. Bagaimana manajemen stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta ?	b. Manajemen stres kerja pada pengusaha industri batik di Laweyan Surakarta melalui penanganan organisasional, kelompok, dan analisis pengembangan.
4	Manajemen Stres pada Pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Kuliner di Kota Kediri	<p>a. Apa penyebab stres pada pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang Kuliner di Kota Kediri ?</p> <p>b. Bagaimana manajemen stres pada pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang Kuliner di Kota Kediri ?</p>	<p>a. Penyebab stres yang sering kali dialami oleh seorang pemilik UKM bidang Kuliner di Kota Kediri berasal dari faktor proses manajemen usaha yang dilakukan, pengelolaan karyawan, dan konflik dengan rekan bisnis.</p> <p>b. Manajemen stres yang dilakukan pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang Kuliner di Kota Kediri melalui aspek organisasional dan individual.</p>
5	Manajemen Stres Kerja Pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya	a. Bagaimana wujud stres kerja yang dialami oleh pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya ?	?

Obyek penelitian adalah apa yang hendak diteliti oleh peneliti.⁴⁹ Obyek penelitian yang dipilih ada 3 hal yang saling terkait. Obyek penelitian tersebut adalah wujud stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, serta implementasi manajemen stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

3. Data dan sumber data

Data adalah suatu atribut yang melekat pada suatu obyek tertentu, berfungsi sebagai informasi yang dapat dipertanggung-jawabkan, dan diperoleh melalui suatu metode / instrumen pengumpulan data.⁵⁰ Data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.⁵¹ Data tersebut bisa didapatkan dari individu melalui wawancara atau pengisian kuisioner.⁵² Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.⁵³ Dalam penelitian ini, data

⁴⁹ Ibid., 10.

⁵⁰ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 8.

⁵¹ Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, 39.

⁵² Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, 42.

⁵³ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2014), 147.

primer yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah data-data tentang wujud stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, serta manajemen stres kerja di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.⁵⁴ Data sekunder biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, sehingga peneliti tidak dapat berbuat banyak untuk menjamin mutunya.⁵⁵ Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.⁵⁶ Data sekunder yang akan dicari terkait dengan aspek keorganisasian Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya, meliputi sejarah lembaga, struktur pengurus, dan visi-misi serta program yang dijalankan. Data-data tersebut digunakan untuk melengkapi penelitian sehingga bisa menggambarkan lapangan penelitian secara utuh.

⁵⁴ Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, 42.

⁵⁵ Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, 39.

⁵⁶ Indriantoro and Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, 147.

Sumber data dalam penelitian terbagi menjadi sumber data primer dan sekunder.

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁵⁷ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah keseluruhan pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya sebagai subyek yang mengalami stres kerja dan menjalankan manajemen stres kerja. Selain itu juga menggunakan sumber data berupa aktivitas kerja, interaksi sosial pengurus, serta kondisi lingkungan fisik yang bisa teramati secara langsung. Ditambah lagi dengan sumber data berupa dokumen yang dimiliki oleh Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁵⁸ Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah Pelindung dan Penasihat Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya. Mereka tidak berkecimpung secara langsung dalam proses manajemen lembaga, namun senantiasa mendapatkan laporan terkait dengan perkembangan lembaga. Selain itu pengurus juga sering

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 137.

58 Ibid.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan antara dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan, dengan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶³ Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar kesediaan, dalam kondisi alamiah, mengarah pada tujuan tertentu, serta mengedepankan kepercayaan sebagai landasan utama dalam proses memahami.⁶⁴ Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada pengurus untuk menggali data terkait dengan kondisi stres kerja yang pernah dialami serta manajemen stres yang dilakukan. Wawancara juga akan dilakukan kepada Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya untuk menggali data terkait dengan stres kerja yang pernah dialami oleh bawahannya, serta upaya manajemen stres yang dilakukan.

Dokumentasi yaitu peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat,

⁶⁴ Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*, 31.

2	Wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya b. Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya c. Aktivitas Kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya d. Catatan kinerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya 	<ul style="list-style-type: none"> a. Wawancara b. Wawancara c. Observasi d. Dokumentasi
3	Faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya b. Ketua Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya c. Aktivitas kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya d. Interaksi sosial pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya e. Kondisi fisik lingkungan kerja Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya f. Dokumen tentang pembagian kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya g. Dokumen tentang peraturan kerja pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya 	<ul style="list-style-type: none"> a. Wawancara b. Wawancara c. Observasi d. Observasi e. Observasi f. Dokumentasi g. Dokumentasi

diperlukan suatu upaya manajemen stres untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh SDM.

Subyek yang diteliti adalah pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah yang terletak di Jemur Ngawinan, Surabaya. Pemilihan subyek ini karena kepengurusan lembaga dipercayakan kepada mahasiswa UINSA Surabaya. Mereka menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pengurus dengan berbagai tanggung jawab masing-masing. Dari sisi psikologis, mereka yang masih termasuk dalam kategori usia remaja, sering mengalami gejala emosional. Selain itu mereka berasal dari luar Kota Surabaya sehingga dihadapkan pada tuntutan adaptasi sosial. Berbagai hal tersebut berpotensi memicu munculnya stres kerja pada para pengurus. Fenomena stres kerja inilah yang hendak diteliti beserta manajemen stres kerja yang dijalankan agar kinerja pengurus bisa tetap optimal.

Untuk memahami fenomena tersebut, digunakan teori manajemen stres. Teori tersebut akan digunakan sebagai alat untuk menganalisis data yang didapatkan dari lapangan. Dari hasil analisis tersebut kemudian akan ditarik kesimpulan tentang wujud stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh pengurus, serta manajemen stres kerja yang ada di Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya.

Stres diawali dengan adanya stresor, lalu terjadi sebuah proses interaksi yang pada akhirnya memunculkan sebuah respon stres. Stresor adalah situasi atau stimulus yang mengancam kesejahteraan individu. Sedangkan proses interaksi adalah sebuah mekanisme interaktif yang dimulai dari datangnya stresor sampai munculnya respon stres. Dari proses tersebut muncul respon stres, yaitu reaksi yang muncul ketika seseorang mengalami stres.¹⁵

Menurut Richard Lazarus, stres yang dialami oleh individu terkait dengan penilaian terhadap kondisi yang sedang dihadapi. Ada 3 jenis penilaian yang bisa muncul, yaitu :

1. Penilaian terkait kerugian atau kerusakan (*appraisal of harm*), yaitu individu menganggap bahwa hal buruk telah terjadi dan menyebabkan kerusakan.

¹⁴ Johannes AA Rumeser dan Theodora Elma Tambuwun, “Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Dengan Pemilihan Coping Stress Strategy Karyawan Di Kantor Pusat Adira Insurance,” *Humaniora*, Vol. 2, No. 1 (2011), 216.

¹⁵ Triantoro Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi - Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 27.

Stres berdampak pada fisiologis, psikologis, dan perilaku individu. Dampak terhadap fisik seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan sakit jantung. Secara psikis berefek pada kecemasan, depresi, dan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Dari sisi perilaku maka akan memunculkan penurunan produktivitas kerja, kemangkiran, dan perilaku-perilaku menyimpang seperti merokok, konsumsi alkohol, dan gangguan tidur.¹⁷

¹⁶ Astari, "Manajemen Stres Kerja Dengan Intervensi Kelompok," 7–8.

¹⁷ Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 375–377.

[illegible]

mudah tersinggung, gelisah, kelelahan yang hebat, enggan melakukan kegiatan, kemampuan kerja dan penampilan menurun, perasaan takut, pemusatan diri yang berlebihan, hilangnya spontanitas, mengasingkan diri dari kelompok, dan pobia.¹⁹

Mengurung diri	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing	Gangguan kardiovaskuler	Munculnya perilaku beresiko tinggi seperti ngebut atau berjudi
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya agresivitas dan kriminalitas
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeribing	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Kecenderungan bunuh diri
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	
Sulit konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Problem tidur (sulit tidur atau terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri ²³		

C. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Sebab stres (*stressor*) yang dialami oleh para karyawan bisa dibagi dalam tiga kategori, yaitu lingkungan, organisasi, dan pribadi.²⁴ Ketiga aspek tersebut saling mempengaruhi. Namun karena penelitian ini fokus pada stres kerja, sebagaimana dijelaskan oleh definisi stres kerja, maka akan dibatasi pada sebab stres yang berasal dari organisasi, atau dalam hal ini adalah tempat kerja.

Sebab stres dari faktor-faktor organisasi terbagi menjadi 3 hal, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.²⁵ Menurut Djumadi, kondisi kerja (working condition) adalah kondisi tempat kerja, dimana karyawan melakukan tugas pekerjaannya. Untuk mengukur variabel kondisi kerja ini dapat digunakan indikator-indikator keamanan lingkungan, jam kerja, tata ruang yang nyaman, fasilitas kerja, serta suasana kerja nyaman.²⁶

Tuntutan peran terkait dengan tekanan yang diterima oleh pekerja terkait dengan peran yang dimilikinya. Dalam hal ini stres muncul karena adanya konflik peran, beban peran dan ambiguitas peran. Konflik peran muncul karena adanya harapan kerja yang sulit untuk dipenuhi. Beban peran terkait dengan

²⁴ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 370.

²⁵ Ibid., 372.

²⁶ Muhamadun dan Nunung Ghoniyah, "Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2 (2012), 143.

beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Ambiguitas peran muncul karena pekerja tidak memahami apa yang harus dilakukan.²⁷

Menurut Nimran konflik peran adalah adanya ketidak-cocokan antara harapan - harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan suatu hasil dari ketidak-konsistenan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai - nilai individu dan sebagainya. Ciri-ciri karyawan yang berada dalam dalam konflik peran adalah :

1. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.
2. Terjepit di antara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan, bawahan atau sejawat).
3. Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tetapi tidak oleh pihak yang lain.
4. Menerima perintah/permintaan yang bertentangan. Mengerjakan sesuatu atau berhadapan dengan keadaan di mana saluran komando dalam organisasi tidak dipatuhi.²⁸

Menurut Luthans, ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan”. Indikator seseorang yang mengalami ambiguitas peran menurut Nimran adalah :

²⁷ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.

²⁸ Ismi Rija Nur, Tetra Hidayati, dan Siti Maria, "Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1 (2016), 4.

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan.
2. Tidak jelas kepada siapa dia bertanggung jawab.
3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan.
5. Tidak memahami benar peranan dari pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.²⁹

Faktor penyebab stres kerja yang berikutnya adalah tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang muncul dari karyawan lain. Dalam hal ini stres akan muncul karena tidak adanya dukungan kolega dan juga adanya hubungan antar pribadi yang buruk.³⁰

Davis dan Newstrom menyatakan berbagai penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang terlalu banyak (*overload*), supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan beban kerja, kurang mendapatkan tanggung jawab yang memadai, ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, kurangnya gaji yang diterima, perubahan jenis pekerjaan, dan konflik peran.³¹

²⁹ Ibid., 4–5.

³⁰ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.

³¹ Nur Faliza, "Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan," *Journal of Economic Management & Business* 13, no. 1 (January 2012): 64.

- Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Hurrell adalah :

- [illegible]

- #### D. Manajemen Stres Kerja

1. Seleksi personel dan penempatan kerja : mempertimbangkan ketahanan individu dalam menghadapi stres.
2. Pelatihan : meningkatkan kemampuan dan keyakinan diri individu sehingga memperkecil kendala pekerjaan.

[illegible]

[illegible]

8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka menghadapi stres.³⁶

Selain itu pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Analisis peran dan klarifikasi, yaitu membuat para pekerja memiliki suatu pengertian yang jelas tentang pekerjaannya. Mereka harus tahu apa yang perusahaan harapkan dan menjadi yakin bahwa mereka dapat mengisi harapan-harapan tersebut. Ketika stres berlebihan ada di dalam suatu peran, manajemen dapat memulai tanggapan penyesuaian dengan menentukan kembali peran pribadi, mengurangi peran berlebihan dengan mendistribusikan kembali beban kerja, dan melaksanakan prosedur untuk mengurangi stres kerja.
2. Membangun budaya perusahaan yang sensitif, terbuka, belajar, dan tanggap kepada kebutuhan pekerja.
3. Membuat program manajemen stres bagi para pekerja.³⁷

³⁶ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

³⁷ Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

1. Manusia di dunia ini bukan ada dengan sendirinya, tetapi ada yang menciptakan yaitu Allah. Ada hukum-hukum atau ketentuan Allah (sunnatullah) yang pasti berlaku untuk semua manusia sepanjang masa.
2. Manusia adalah hamba Allah yang harus selalu beribadah kepada-Nya sepanjang hayat.
3. Allah menciptakan manusia dengan tujuan agar manusia melaksanakan amanah dalam bidang keahlian masing-masing sesuai dengan ketentuan-Nya (khalifah fil ardh).

[illegible]

Dalam surat Ar-Ra'd ayat 28 Allah berfirman yang artinya, "Mereka orang-orang yang beriman dan tenteram hatinya dengan zikrullah. Bukankah dengan zikrullah hati kalian menjadi tenteram."⁵⁴ Kemudian dalam surat Al-A'raaf ayat 205 Allah juga berfirman yang artinya, "Dan lakukanlah zikrullah dengan rendah hati dan khusuk serta tidak mengeraskan suaranya."⁵⁵

Dalam surat Fushilat ayat 44 Allah berfirman yang arti

⁵⁶ Ibid, 41: 44.

“Dan Kami turunkan al-Qur’an itu suatu yang menjadi penawar serta rahmat bagi orang-orang yang beriman.”⁵⁷

Kedua ayat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah benar-benar menjelaskan kepada hamba-Nya yang beriman bahwa Al-Qur'an itu bisa menjadi rujukan dalam menyembuhkan berbagai penyakit, baik penyakit yang berhubungan dengan fisik maupun psikis.⁵⁸

Islam juga menawarkan berbagai alternatif cara lain dalam menanggapi stres. Solusi tindakan penanganan stres yang ditawarkan Islam sungguh teramat ringan, mudah, dan dapat dilakukan oleh siapa saja tanpa perlu mengeluarkan biaya sedikitpun. Sebab yang dibutuhkan disini adalah kemauan (niat) yang kuat dan tekad yang bulat. Adapun beberapa solusi yang ditawarkan islam untuk mencegah gangguan stres adalah dengan memperteguh iman, memelihara akhlak terpuji, zuhud terhadap materi duniawi, berbaik sangka (berfikir positif), mengendalikan potensi hawa nafsu, niat yang benar dan ikhlas dalam beramal, menjalin silaturahmi, serta mencegah stres dengan taubat.⁵⁹

⁵⁷ Ibid, 17: 82.

⁵⁸ Abidin, “Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi,” 5–8.

⁵⁹ Siti Nur Khalifah dan Nurul Lutfiah, “Religiopsikoneuroimunologi Al-Qur’an - Studi Kolaborasi Terapi Al-Qur’an Dan Fungsi Otak Dalam Menghadapi Stres,” *Buletin Psikologi* 18, no. 1 (2010): 23.

PROFIL LPSI AL-BAROKAH

Berdirinya Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah dirintis oleh seorang pedagang ayam yang bernama Abah Salam. Sekitar tahun 1970, Bapak Salam adalah seorang pedagang ayam yang sukses di daerah Wonokromo. Dari usahanya tersebut, beliau memiliki penghasilan yang besar. Pada awalnya beliau adalah orang yang awam dengan agama, suka hidup foya-foya, dan memiliki 2 orang istri. Selain itu, beliau juga memiliki beberapa orang teman ulama.¹

¹ Muhammad Allan Edy Putra, *Wawancara*, Surabaya, 6 Juli 2017.

Dari sanalah akhirnya muncul keinginan yang besar pada diri Bapak Salam untuk memperdalam ilmu agama. Seiring berlalunya waktu, ilmu agama beliau terus bertambah dan pada akhirnya memutuskan untuk menunaikan ibadah haji. Beberapa tahun kemudian Abah Salam ingin kembali menunaikan ibadah haji untuk yang kedua kalinya. Akan tetapi teman-teman ulama beliau menyarankan agar lebih baik mendirikan mushala sebagai media untuk berdakwah. Dari usul tersebut akhirnya pada tahun 1982 berdirilah Mushala Al-Barokah di daerah Jemur Ngawinan. Daerah ini dipilih karena pada waktu itu masih banyak masyarakatnya yang berbuat maksiat disebabkan belum adanya pusat kegiatan dakwah.³

Mushala Al-Barokah terus berkembang di bawah pengelolaan Abah Salam dan keluarganya. Abah Salam juga bekerja sama dengan para mahasiswa IAIN Sunan Ampel untuk mengadakan berbagai macam kegiatan dakwah bagi masyarakat sekitar. Mahasiswa IAIN Sunan Ampel dipilih karena memiliki bekal ilmu agama yang bisa disebarkan kepada masyarakat. Selain itu lokasi

³ Ibid.

Mushala Al-Barokah di Jemur Ngawinan berdekatan dengan Kampus IAIN Sunan Ampel yang terletak di Jl. Jend. Ahmad Yani.⁴

1. Ketua
 - a. Mengadakan rapat kerja
 - b. Mengadakan evaluasi
 - c. Melaksanakan pendelegasian
 - d. Melaksanakan pengkaderan
 - e. Melaksanakan musyawarah tahunan
2. Sekretaris
 - a. Menertibkan administrasi
 - b. Mengusahakan perlengkapan kesekretariatan
 - c. Mengarsipkan surat
 - d. Menyusun inventaris
3. Bendahara
 - a. Mengusahakan dana
 - b. Mengatur sirkulasi keuangan
 - c. Mengawasi keuangan
 - d. Menyusun laporan keuangan
4. Bidang Kesenian
 - a. Melaksanakan program seni baca tulis Al-Qur'an
 - b. Melaksanakan program qasidah rebana
 - c. Melaksanakan program banjari
 - d. Melaksanakan program shalawat
 - e. Melaksanakan program gebyar Ramadhan

8. Bidang Pendidikan

- a. Melaksanakan program kegiatan belajar mengajar
- b. Melaksanakan program bimbingan baca Al-Qur'an
- c. Mengoptimalkan dan mengevaluasi staf pendidikan
- d. Mengelola administrasi pendidikan
- e. Mengembangkan bakat dan kemampuan santri
- f. Melaksanakan program kuliah Ramadhan dan kulture
- g. Melaksanakan program rihlah ilmiah

D. Program Kerja LPSI Al-Barokah

1. Bidang Kesenian

- a. Seni baca tulis Al-Qur'an : program latihan bagi para santri untuk membaca Al-Qur'an dengan suara yang merdu dan menulis ayat-ayat Al-Qur'an dengan indah (seni kaligrafi).
- b. Qasidah rebana : grup vokal perempuan yang menyanyikan lagu-lagu Islami dengan diiringi alat musik rebana.
- c. Banjari : grup vokal laki-laki yang menyanyikan lagu-lagu Islami dengan diiringi alat musik rebana.
- d. Shalawat : latihan menyenandungkan shalawat Nabi dengan suara yang merdu secara bersama-sama.

BAB IV

A. Penyajian Data

1. Subyek 1 : Ketua

Subyek 1 sebagai Ketua pernah terlibat konflik dengan Penasihat. Suatu ketika Subyek 1 ada keperluan keluarga yang mengharuskannya untuk pulang ke rumah. Kebetulan pada saat itu sedang banyak kegiatan yang sedang diadakan oleh lembaga. Setelah kembali ke mushala, Subyek 1 justru dimarahi oleh salah seorang Penasihat. Penasihat mengingatkan bahwa Subyek 1 tinggal di mushala, sehingga harus mengutamakan mushala. Subyek 1 menyadari bahwa lembaga telah memberikan fasilitas tempat tinggal dan makan secara gratis, namun ada faktor keluarga juga yang tidak bisa diabaikan. Subyek 1 menganggap harus ada keseimbangan antara belajar di kampus, menjalankan tugas pengurus, dan mengurus masalah keluarga.¹

Subyek 1 yang masih capek karena baru saja kembali dari rumah akhirnya merasa marah ke Penasihat. Masalah yang sama juga pernah dialami oleh pengurus-pengurus yang lain. Subyek 1 sebagai Ketua memiliki tanggung jawab untuk menjaga pengurus-pengurus yang lain, tidak ingin permasalahan tersebut terus berlanjut. Masalah tersebut bisa

¹ Ketua, *Wawancara*, Surabaya, 11 Juli 2018.

memicu keinginan pengurus untuk mengundurkan diri, sedangkan Subyek 1 merasakan saat ini sulit mencari mahasiswa yang bersedia untuk menjadi pengurus. Ketika masalah itu terjadi, Subyek 1 sempat terfikir untuk mengundurkan diri.²

Subyek 1 merasa bersalah karena belum bisa memimpin dengan baik. Akibat kesalahannya, tidak hanya berdampak pada diri sendiri, namun juga berdampak kepada seluruh pengurus. Subyek 1 akhirnya menceritakan permasalahannya kepada salah seorang pengurus. Dari saran-saran yang diberikan, Subyek 1 akhirnya menyadari bahwa PPL adalah kewajibannya sebagai seorang mahasiswa yang memang tidak bisa ditinggalkan. Walaupun Subyek 1 berada jauh di Trenggalek, namun dia telah berusaha semaksimal mungkin untuk terus berkomunikasi dengan pengurus yang ada di Surabaya. Dari sana akhirnya Subyek 1 menjadi tidak terlalu menyalahkan diri sendiri. Subyek 1 lantas berkomitmen untuk melanjutkan kepemimpinannya dengan sebaik mungkin.⁷

Subyek 1 juga merasa kurang nyaman dengan kamar tidur yang ada karena setiap kamar dihuni sampai 4 orang, sehingga terasa panas. Permasalahan ini hanya dipendam saja oleh Subyek 1 karena menyadari keterbatasan fasilitas yang dimiliki oleh lembaga. Untuk mengatasi hal ini kadang Subyek 1 lebih memilih untuk tidur di mushala yang lebih luas daripada kamar tidur. Selain itu ketika malam hari juga banyak nyamuk menyebabkan tidak bisa tidur dengan nyenyak. Subyek 1 mengatasi masalah ini dengan cara menutupi tubuh dengan sarung.¹¹

Untuk lingkungan sosial warga sekitar, kendala yang ditemui adalah kecemburuan saat pembagian zakat dan daging qurban. Untuk pembagian zakat dan daging qurban, lembaga memprioritaskan pada jamaah dan warga yang paling dekat, baru jika masih ada sisa akan dibagikan ke warga yang lain. Munculnya masalah tersebut dimaklumi karena memang disadari adanya keterbatasan pada kemampuan lembaga, sehingga tidak bisa membantu semua warga.¹³

memutuskan untuk mundur, lembaga juga tidak akan keberatan. Penerimaan pengurus lebih menekankan asas suka rela.¹⁶

Pada masa kepengurusan Subyek 1, terjadi restrukturisasi jabatan yang cukup banyak. Dari 8 jabatan pengurus yang ada, hanya 2 orang yang masih menempati jabatan yang sama, sisanya diisi oleh pengurus baru dan pengurus lama namun menempati bidang kerja yang baru. Pergantian pengurus dilakukan karena adanya mahasiswa yang sudah lulus kuliah, sehingga tidak bisa lagi menjadi pengurus. Selain itu perpindahan pengurus yang lama pada bidang kerja baru dilakukan untuk mengisi bidang kerja yang utama.¹⁷

Dalam melakukan ini, Subyek 1 berkonsultasi dengan Penasihat untuk menilai kemampuan serta evaluasi kinerja pengurus pada periode sebelumnya. Selain itu kesibukan kuliah juga menjadi pertimbangan, sehingga pengurus yang sudah berada di semester atas ditempatkan di bidang yang tidak terlalu berat. Dengan adanya pertimbangan tersebut diharapkan terjadi kesesuaian antara bidang kerja yang diberikan dengan kemampuan pengurus yang telah dipercaya untuk menempati jabatan tertentu. Kepengurusan yang terbentuk tidak mengalami perubahan, termasuk juga dengan tugas kerjanya masih sama dengan tugas kerja yang diberikan ketika awal pengangkatan. Adanya berbagai permasalahan selama

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

kepengurusan banyak diselesaikan melalui kerja sama antar pengurus dan solusi-solusi praktis, tidak sampai berdampak pada perubahan kepengurusan.¹⁸

Ketika menjalankan kepemimpinan, Subyek 1 sering kali menjalin komunikasi personal dengan pengurus yang lain untuk mendalami berbagai kendala yang dihadapi. Cara seperti ini cukup efektif karena membuat pengurus lebih terbuka tentang masalah yang ada. Ketika Subyek 1 melihat banyak pengurus yang merasa tertekan, Subyek 1 akan mengajak para pengurus untuk bersantai di warung kopi. Dalam suasana keakraban tersebut mereka akan berbagi keluhan kesah terkait dengan tugas-tugas kuliah dan juga tugas-tugas pengurus. Setelah itu para pengurus akan berbagi motivasi untuk terus bertahan dan tetap semangat dalam menghadapi berbagai masalah yang ada. Hal ini bisa dilakukan karena mereka sama-sama mahasiswa, secara usia tidak jauh berbeda, kuliah di kampus yang sama, tinggal di tempat yang sama, serta sama-sama bertanggung jawab menjalankan tugas sebagai pengurus lembaga. Cara ini bisa mengurangi ketegangan yang dirasakan oleh pengurus.¹⁹

Program rihlah juga bisa menjadi sarana rekreasi pengurus. Dalam program ini, pengurus dan jamaah akan mengunjungi tempat wisata edukatif dan bersejarah, sehingga selain berekreasi juga bisa menambah

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

wawasan sekaligus memperkuat keimanan. Akan tetapi dalam kondisi ini para pengurus tidak bisa sepenuhnya menikmati wisata yang ada, karena juga mendapatkan tugas untuk memandu jamaah. Sejauh ini lembaga belum memiliki suatu program wisata yang dikhususkan bagi para pengurus saja sebagai sarana rekreasi. Kebanyakan pengurus melakukan rekreasi secara pribadi untuk mengurangi rasa tegang karena berbagai tuntutan tugas kuliah dan tugas pengurus.²⁰

bisa membangun hubungan pribadi yang baik dengan pengurus yang lain. Dari sisi hubungan sosial dengan masyarakat sekitar, kadang pengurus mendapatkan teguran karena terlalu ramai atau terlewat dalam menjalankan shalat subuh. Namun Subyek 3 tidak mempermasalahkan teguran tersebut karena menyadari bahwa hal itu merupakan kelalaian pengurus sendiri.³⁰

Subyek 4 juga pernah terlibat konflik dengan salah seorang Penasihat. Suatu ketika, Subyek 4 ada keperluan keluarga sehingga harus pulang ke rumah. Subyek 4 sudah meminta ijin kepada salah seorang Penasihat, namun belum sempat meminta ijin ke Penasihat yang lain karena sulit untuk ditemui. Ketika 1 minggu kemudian Subyek 4 kembali, hal ini dipermasalahkan oleh Penasihat yang belum sempat ditemui oleh Subyek 4. Penasihat tersebut sampai memberikan ultimatum kepada Subyek 4 untuk memilih antara dirinya yang keluar atau Penasihat tersebut yang akan

³⁶ Ibid.

mengundurkan diri. Penasihat yang lain memberikan penawaran masa percobaan selama 1 bulan. Jika dalam masa 1 bulan tersebut Subyek 4 melakukan kesalahan baik yang sengaja maupun tidak sengaja, maka Subyek 4 akan dikeluarkan.³⁷

diingatkan dengan baik-baik. Hal ini akhirnya membuat Subyek 4 menjaga jarak dengan pengurus tersebut. Subyek 4 menceritakan masalah tersebut kepada Ketua, dan akhirnya Ketua menyampaikan masalah tersebut kepada pengurus yang terlibat konflik dengan Subyek 4. Pengurus tersebut akhirnya meminta maaf kepada Subyek 4 sehingga hubungan keduanya bisa kembali seperti sebelumnya. Untuk kerja sama dengan pengurus yang lain Subyek 4 merasa tidak ada masalah. Subyek 4 merasa mendapatkan dukungan yang dibutuhkan dari rekan-rekan pengurus yang lain.³⁹

namun masih ada sebagian yang tidak datang. Kebanyakan anak yatim yang tidak datang adalah yang berusia SMP. Karena sudah besar, mereka merasa malu untuk mengikuti kegiatan di lembaga. Subyek 5 merasa bingung dalam menyelesaikan masalah tersebut. Subyek 5 akhirnya serin berdiskusi dengan pengurus-pengurus yang lain untuk mencari solusi. Melalui proses pendekatan personal, perlahan-lahan masalah tersebut bisa terselesaikan sehingga semakin banyak anak yang aktif mengikuti kegiatan.⁴¹

kepada Ketua atau Penasihat karena menganggap hanya masalah pribadi saja, sedangkan pengurus yang lain tidak mengalami hal yang sama. Subyek 5 mengatasi perasaan tersebut dengan mencari aktivitas untuk menyibukkan diri, seperti membereskan barang-barang pribadi, membersihkan asrama atau mushala.⁴⁷

Dari berbagai program bidang hubungan masyarakat, kegiatan Yasin-Tahlil dan khatmil Qur'an selama ini berjalan dengan lancar. Masalah yang ditemui adalah berkurangnya jumlah jamaah Yasin-Tahlil. Hal ini disebabkan karena banyak jamaah yang sudah tua sehingga sulit untuk ikut, ataupun karena sudah meninggal dunia. Generasi penerus para jamaah tersebut tidak mau melanjutkan untuk mengikuti jamaah Yasin-Tahlil. Subyek 6 berusaha menjalin hubungan dengan keluarga jamaah tersebut, namun belum bisa memberikan hasil yang besar pada peningkatan jumlah jamaah.⁵⁰

⁴⁹ Ibid.

[illegible]

malam, kebanyakan pengurus tidur di area mushala. Kamar tidur yang disediakan hanya digunakan untuk menyimpan barang-barang pribadi, mengerjakan tugas, atau istirahat ketika di mushala dipakai kegiatan.⁵⁴

namun sekarang tidak boleh sering pulang ke rumah. Jika ada pengurus yang melebihi ketentuan tersebut, akan mendapatkan teguran dari Penasihat. Pada awalnya Subyek 6 sering merasa kangen untuk pulang ke rumah, namun lambat laun bisa beradaptasi karena semakin dekat dengan pengurus-pengurus yang lain dan banyaknya tugas yang tidak bisa ditinggalkan.⁵⁶

keluar dari kepengurusan supaya bisa fokus kuliah yang merupakan tugas utamanya. Dengan memegang tanggung jawab sebagai koordinator bidang kepemudaan LPSI Al-Barokah sekaligus Ketua Ikrima, membuat Subyek 7 menjadi tidak memiliki waktu untuk memikirkan kuliah. Subyek 7 merasa bingung membagi waktu antara kesibukan sebagai pengurus dan mahasiswa. Tugas-tugas kuliah banyak yang dikerjakan pada H-1 hari batas waktu pengumpulan. Dengan banyaknya masalah yang dihadapi, Subyek 7 tidak sampai merasakan gejala-gejala negatif pada tubuh. Sering kali Subyek 7 melampiaskan rasa tertekannya dengan tidur.⁵⁸

mendorong pengurus-pengurus yang lain untuk mendalami dziba' sehingga bisa memimpin kegiatan. Ketika kegiatan dziba akan dilaksanakan, Subyek 7 akan mengarahkan pengurus yang ditunjuk untuk mempersiapkan diri sehingga bisa memandu kegiatan dziba' dengan baik.⁶⁰

dengan berjalannya waktu, Subyek 7 berusaha beradaptasi sehingga permasalahan tersebut akhirnya bisa diselesaikan.⁶²

Pada saat pelaksanaan program peringatan Maulid Nabi, Subyek 1 merasa bingung dengan banyaknya masalah yang muncul karena persiapan panitia yang kurang matang. Rasa bingung tersebut termasuk ke dalam gejala psikologis. Selama acara berjalan, Subyek 1 lebih banyak menyendiri di dalam kamar.⁶⁹ Hal ini termasuk ke dalam gejala

[illegible]

perilaku, sebagai wujud ketidak-mampuan dalam menghadapi masalah sehingga cenderung menghindari masalah. Setelah kegiatan berakhir, Subyek 1 merasa sakit dan ketika dibawa ke rumah sakit ternyata didiagnosis gejala tipes. Gejala tipes tersebut termasuk ke dalam gejala fisik sebagai wujud lemahnya daya tahan tubuh saat stres, sehingga mudah terserang penyakit.

b. Subyek 2 : Bendahara

Subyek 2 baru pertama kali menjadi bendahara, sehingga tidak memiliki kemampuan dan pengalaman dalam melakukan pencatatan keuangan. Subyek 2 akhirnya merasa bingung ketika dihadapkan pada tugas-tugas bendahara. Perasaan bingung yang muncul termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 2 juga ingin mundur dari pengurus karena menganggap dirinya tidak mampu menjalankan tanggung jawab. Anggapan yang menilai diri sendiri tidak mampu serta keinginan untuk mundur dari jabatan bendahara, termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 2 juga sering mengabaikan tugas-tugas kuliah karena terlalu fokus memikirkan tugas bendahara.⁷⁰ Mengabaikan tugas-tugas kuliah ini termasuk ke dalam gejala perilaku.

Dalam masa adaptasi menjadi bendahara yang berlangsung selama 2 bulan, Subyek 2 sering merasa pusing.⁷¹ Rasa pusing tersebut

⁷⁰ Widagdo, “Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja,” 160.

⁷¹ Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 375.

Masalah berikutnya yang dirasakan oleh Subyek 2 adalah adanya panggilan Pak Ustad. Dengan adanya panggilan tersebut Subyek 2 harus menjaga sikap agar tidak menimbulkan pada negatif pada diri sendiri maupun lembaga. Di lain sisi, Subyek 2 ingin memiliki pergaulan yang luas, terutama dengan teman-teman kampus. Pagi sampai sore hari Subyek 2 sibuk menyelesaikan tugas kuliah dan tugas pengurus. Subyek 2 hanya memiliki waktu bergaul dengan teman-temannya saat malam hari. Akan tetapi Subyek 2 tidak bisa terlalu sering keluar malam agar tidak menimbulkan pandangan negatif warga. Hal ini membuat Subyek 2 merasa terkekang. Perasaan terkekang tersebut termasuk ke dalam gejala psikologis.

[illegible]

Subyek 2 menganggap dirinya masih muda, belum pantas dipanggil Pak Ustad. Rasa tertekan yang muncul pada diri Subyek 2 termasuk ke dalam gejala psikologis. Dalam sebuah majelis pengajian, pada saat doa sedang berlangsung, Subyek 3 justru mengambil makanan. Hal ini termasuk ke dalam gejala perilaku. Selama ini jiwa muda yang dimiliki oleh Subyek 3 tertekan oleh tuntutan peran menjadi seorang Ustad. Akibat tekanan tersebut akhirnya dorongan jiwa muda muncul di saat yang tidak tepat.

d. Subyek 4 : Koordinator Bidang Kesenian

Subyek 4 sebagai Koordinator Bidang Kesenian mengalami masalah adanya mantan pengurus yang telah keluar dari lembaga untuk membentuk grup musik sendiri. Mantan pengurus tersebut yang sebelumnya memegang jabatan Koordinator Bidang Kesenian, lantas menyalahgunakan jaringan yang dimiliki lembaga agar grup musiknya bisa tampil dan berdampak pada menurunnya undangan yang diterima oleh grup musik lembaga.

d. Subyek 4 : Koordinator Bidang Kesenian

Subyek 4 sebagai Koordinator Bidang Kesenian mengalami masalah adanya mantan pengurus yang telah keluar dari lembaga untuk membentuk grup musik sendiri. Mantan pengurus tersebut yang sebelumnya memegang jabatan Koordinator Bidang Kesenian, lantas menyalahgunakan jaringan yang dimiliki lembaga agar grup musiknya bisa tampil dan berdampak pada menurunnya undangan yang diterima oleh grup musik lembaga.

f. Subyek 6 : Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat

Hal ini cukup menyita waktu karena jamaah yang didatangi lebih dari 100 orang. Padahal Subyek 6 memiliki banyak tugas kuliah yang harus diselesaikan. Menghadapi masalah tersebut Subyek 6 sering merasa bingung untuk membagi waktu. Perasaan bingung yang muncul termasuk ke dalam gejala psikologis. Saat sedang tertekan, Subyek 6 merasa sakit kepala dan diare. Munculnya rasa sakit kepala dan diare termasuk ke dalam gejala fisik.⁷⁸ Subyek 6 juga menjadi sering terlambat makan karena terlalu fokus memikirkan masalah yang

[illegible]

dihadapi. Seringnya terlambat makan termasuk ke dalam gejala perilaku.⁷⁹

g. Subyek 7 : Koordinator Bidang Kepemudaan

Subyek 7 sebagai Koordinator Bidang Kepemudaan membawahi Ikrima (Ikatan Remaja Islam Mushala Al-Barokah). Masalah muncul karena Ketua Ikrima yang terpilih hanya berjalan selama 1 bulan, setelah itu sulit dihubungi dan tidak aktif dalam kegiatan. Subyek 7 akhirnya merangkap menjadi Ketua Ikrima. Hal ini membuat beban tugas Subyek 7 semakin berat. Subyek 7 merasa bingung membagi waktu untuk menyelesaikan tugas pengurus dan tugas kuliah. Rasa bingung ini termasuk ke dalam gejala psikologis. Subyek 7 sering kali baru mengerjakan tugas kuliah pada H-1 hari batas waktu pengumpulan.⁸⁰ Pengerjaan tugas kuliah yang mendekati batas waktu pengumpulan tersebut termasuk ke dalam gejala perilaku. Subyek 7 juga pernah berfikir untuk mundur dari kepengurusan karena tidak ingin kuliahnya terhambat. Keinginan untuk mundur dari kepengurusan termasuk ke dalam gejala psikologis.

Selain itu di awal memegang jabatan, Subyek 7 merasa takut berinteraksi dengan perempuan. Keluarga Subyek 7 memiliki nilai religius yang tinggi sehingga selama ini membatasi pergaulan Subyek 7

⁷⁹ Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 29–30.

⁸⁰ Widagdo, "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja," 160.

Subyek 1 sebagai Ketua, pernah mengalami konflik dengan Penasihat. Subyek 1 yang sedang ada keperluan keluarga, meminta izin ke Penasihat untuk pulang ke rumah dan telah diijinkan. Namun ketika Subyek 1 kembali ke mushala justru mendapatkan teguran yang keras dari Penasihat karena terlalu lama di rumah sementara di mushala sedang banyak kegiatan. Subyek 1 yang ditegur dengan keras akhirnya merasa marah dan muncul keinginan untuk mengundurkan diri. Munculnya rasa marah tersebut karena Subyek 1 tidak terima dengan teguran Penasihat yang begitu keras. Masalah ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja dari sisi sosial, yaitu adanya konflik dengan rekan kerja.⁸² Dalam hal ini yang dimaksud sebagai rekan kerja adalah Penasihat yang menjadi atasan Ketua dalam struktur kepengurusan.

⁸² Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 372.

Melihat berbagai masalah tersebut akhirnya Subyek 1 merasa dirinya sudah tidak dibutuhkan. Subyek 1 menganggap bahwa tanpa ada dirinya, pengurus yang lain juga bisa berjalan. Selain itu Subyek 1 juga merasa bersalah karena tidak bisa hadir di tengah-tengah pengurus. Subyek 1 juga menyalahkan dirinya sendiri karena tidak bisa menjadi penengah konflik antara Penasihat dengan salah seorang pengurus. Bahkan karena kelalaiannya, akhirnya rapat bulanan tertunda sampai 4 bulan sehingga berdampak negatif kepada semua pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa Subyek 1 sedang mengalami ambiguitas peran.⁸³

[illegible]

masing-masing. Jika ada program yang bukan menjadi bidangnya, pengurus bersikap acuh. Menurut Subyek 1 semua program lembaga adalah tanggung jawab bersama semua pengurus. Pembentukan struktur bidang hanyalah untuk mempermudah koordinasi. Hal ini menunjukkan kurangnya dukungan antar sesama pengurus. Masalah ini termasuk ke dalam faktor penyebab stres kerja dari aspek lingkungan sosial.⁸⁶

Subyek 4 juga merasa tidak nyaman terkait dengan tuntutan peran sebagai seorang pengurus yang dituakan dan dianggap memiliki ilmu agama yang lebih sehingga dipanggil dengan sebutan Pak Ustad. Para pengurus yang masih seorang mahasiswa sering kali dituntut untuk menjadi imam shalat dan juga memberikan tausiyah, padahal jamaahnya banyak yang lebih tua. Subyek 4 mengalami stres kerja karena adanya konflik peran.⁹⁵ Subyek 4 tidak ingin menjadi imam shalat dan memberikan tausiyah karena merasa belum pantas untuk melakukan hal itu. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan adanya tuntutan kepada pengurus untuk menjadi imam dan memberikan tausiyah kepada jamaah. Dalam hal ini terjadi pertentangan antara nilai-nilai yang ada pada diri Subyek 4 dengan tuntutan peran sebagai Pak Ustad.

⁹⁵ Nur, Hidayati, dan Maria, "Pengaruh Konflik Peran," 4.

Terkait dengan tempat tinggal yang disediakan, Subyek 6 mengeluhkan tentang kebersihan. Subyek 6 paling menyoroti pada area kamar mandi dan tempat wudhu yang sering kali lupa dibersihkan. Begitu juga area tempat sampah yang kadang sampahnya menggunung karena tidak diangkut keluar. Suhu ruangan, terutama saat musim kemarau terasa begitu panas. Kipas angin yang ada masih belum cukup untuk mendinginkan ruangan. Hal ini membuat Subyek 6 merasa tidak nyaman sehingga mengganggu kinerja. Berbagai keluhan tersebut merupakan faktor-faktor penyebab stres kerja yang berasal dari aspek lingkungan fisik.¹⁰⁰

Subyek 7 sebagai Koordinator Bidang Kepemudaan membawahi Ikrima (Ikatan Remaja Islam Mushala Al-Barokah). Masalah muncul karena Ketua Ikrima yang terpilih hanya berjalan selama 1 bulan, setelah itu sulit dihubungi dan tidak aktif dalam kegiatan. Subyek 7 akhirnya merangkap menjadi Ketua Ikrima. Hal ini membuat beban tugas Subyek 7 semakin berat. Subyek 7 merasa bingung membagi waktu untuk

¹⁰⁰ Muhamadun dan Ghoniyah, "Peningkatan Kinerja SDM," 143.

a. Subyek 1 : Ketua

Subyek 1 sebagai Ketua, pernah mengalami konflik dengan Penasihat. Subyek 1 yang sedang ada keperluan keluarga, meminta izin ke Penasihat untuk pulang ke rumah dan telah diijinkan. Namun ketika Subyek 1 kembali ke mushala justru mendapatkan teguran yang keras dari Penasihat karena terlalu lama di rumah sementara di mushala sedang banyak kegiatan. Subyek 1 yang ditegur dengan keras akhirnya merasa marah dan muncul keinginan untuk mengundurkan diri.

Beberapa hari kemudian Subyek 1 menemui Penasihat untuk memohon maaf sekaligus menyampaikan permasalahannya. Subyek 1 tidak ingin Penasihat menegur pengurus dengan keras karena bisa membuat pengurus sakit hati sehingga memutuskan untuk keluar. Penasihat menerima saran Subyek 1 dan akhirnya Subyek 1 merasa lega. Setelah itu hubungan mereka kembali seperti semula. Dalam kasus ini terlihat bahwa Penasihat yang berada di atas struktur Ketua, bisa

¹⁰³ Sandra and Ifdil, "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling," 81–82.

Masalah berikutnya adalah kendala Subyek 1 dalam menjalin komunikasi dengan para pengurus. Sebagai seorang Ketua, Subyek 1 perlu melakukan komunikasi yang intensif dengan pengurus untuk mengetahui perkembangan kondisi lembaga, memberikan arahan, dan pemecahan masalah. Namun saat itu Subyek 1 sedang melakukan PPL di Trenggalek yang minim dengan sinyal telekomunikasi. Para pengurus akhirnya lebih sering mengambil kebijakan sendiri dengan langsung berkonsultasi kepada Penasihat. Dari sinilah akhirnya Subyek 1 menganggap bahwa dirinya sudah tidak dibutuhkan.

¹⁰⁴ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

Tekanan berikutnya yang dirasakan oleh Subyek 1 adalah pada saat pelaksanaan program peringatan Maulid Nabi. Dengan masa persiapan yang singkat, akhirnya terjadi banyak masalah dalam pelaksanaan acara. Tekanan tersebut sampai berdampak pada fisik Subyek 1 yang terkena gejala tipis. Penasihat menemui Subyek 1 dan menyampaikan agar Subyek 1 tidak terlalu memikirkan masalah yang telah terjadi di acara peringatan Maulid Nabi. Penasihat tahu bahwa Subyek 1 telah berusaha semaksimal mungkin dalam mempersiapkan acara. Segala usaha yang telah dilakukan, insya Allah akan menjadi amal ibadah. Motivasi dari Penasihat dapat mengurangi tekanan yang dirasakan oleh Subyek 1.

Pada kasus tersebut terlihat peran Penasihat dalam melakukan manajemen stres kerja terhadap Subyek 1. Dengan motivasi yang diberikan oleh Penasihat, akhirnya bisa mengurangi tekanan yang dirasakan oleh Subyek 1. Pada awalnya Subyek 1 hanya memikirkan pada hasil pelaksanaan peringatan Maulid Nabi yang kurang

[illegible]

Dalam kasus tersebut terlihat bahwa Subyek 1 berusaha realistis dengan keadaan yang ada. Subyek 1 memahami bahwa adanya masalah keterbatasan dana telah menimbulkan tekanan bagi panitia. Untuk mengurangi tekanan tersebut maka Subyek 1 harus membuat kebijakan sesuai dengan keadaan yang ada. Kebijakan menurunkan jumlah target pengajuan proposal kerja sama program qurban dapat mengurangi pengeluaran panitia. Hal ini berdampak pada turunnya tuntutan target penggalangan dana sehingga mengurangi beban tugas panitia. Dalam kasus ini manajemen stres kerja dilakukan dengan cara menurunkan target sehingga bisa lebih realistis untuk dicapai.¹¹⁰

[illegible]

¹¹⁰ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

Penyusunan struktur pengurus yang dilakukan oleh Subyek 1 mempertimbangkan berbagai macam hal yang penting, yaitu bidang kerja, kemampuan, evaluasi kinerja, serta beban kuliah pengurus. Bidang kerja menjadi pertimbangan sebagai landasan dalam menilai beban tugas serta kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan program di bidang tersebut. Kemampuan dan evaluasi kinerja adalah pertimbangan untuk menempatkan pengurus sesuai dengan bidang yang dikuasai. Aspek beban kuliah juga menjadi pertimbangan yang penting karena pengurus juga berstatus mahasiswa yang memiliki tanggung jawab belajar. Berbagai pertimbangan tersebut untuk mempermudah pengurus dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan sehingga bisa meminimalkan potensi munculnya stres kerja. Maka pembentukan struktur ini termasuk ke dalam bentuk manajemen stres kerja, khususnya upaya pencegahan munculnya stres kerja.¹¹²

¹¹² Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

mengajak para pengurus untuk bersantai di warung kopi. Dalam suasana keakraban tersebut mereka akan berbagi keluh kesah terkait dengan tugas-tugas kuliah dan juga tugas-tugas pengurus. Setelah itu para pengurus akan berbagi motivasi untuk terus bertahan dan tetap semangat dalam menghadapi berbagai masalah yang ada. Cara ini cukup efektif dalam mengurangi ketegangan yang dirasakan oleh pengurus.

Forum rapat pengurus sering kali terbatas oleh waktu dan juga topik pembahasan, sehingga tidak bisa menampung semua aspirasi pengurus. Selain itu juga terdapat berbagai masalah yang kurang etis jika disampaikan di depan umum. Di sinilah komunikasi personal yang dilakukan oleh Ketua memegang peranan penting untuk mengetahui berbagai masalah yang dihadapi pengurus. Dalam proses komunikasi personal yang santai tersebut, pengurus bisa lebih terbuka kepada Ketua. Komunikasi juga bisa dilakukan setiap saat sehingga bisa mempercepat proses pendataan masalah.

Sementara itu adanya forum keakraban di warung kopi akan menghidupkan suasana kekeluargaan. Dalam suasana tersebut membuat pengurus menjadi lebih terbuka satu sama lain. Ketua yang mengetahui kondisi lembaga secara makro, akan memiliki sudut pandang yang lebih luas dalam melihat setiap masalah. Hal ini membuat Subyek 1 bisa menanggapi berbagai keluhan pengurus dengan bijak. Dengan adanya fungsi pendataan dan pemecahan masalah, maka

komunikasi personal dan forum keakraban di warung kopi yang dijalankan oleh Ketua, termasuk ke dalam upaya manajemen stres kerja.¹¹³ Adanya hal tersebut bisa meredakan tekanan yang dirasakan oleh pengurus.

b. Subyek 2 : Bendahara

Tekanan yang dihadapi oleh Subyek 2 berasal dari tuntutan tugas bendahara. Subyek 2 yang belum pernah menjadi bendahara tidak memiliki kemampuan dalam melakukan pencatatan keuangan. Adanya masalah ini membuat Subyek 2 ingin mengundurkan diri dari jabatan Bendahara. Melihat permasalahan tersebut akhirnya Ketua memberikan pembimbingan terhadap Subyek 2. Masa pembelajaran berlangsung selama 2 bulan, sampai kemudian Subyek 2 bisa melakukan tugas-tugas bendahara secara mandiri.

Dengan adanya pembimbingan dari Ketua, Subyek 2 akhirnya bisa menjalankan tugas-tugas bendahara dengan baik. Setelah memiliki kemampuan dalam pencatatan keuangan, Subyek tidak lagi merasa tertekan dalam menjalankan tugas-tugas Bendahara. Maka pembimbingan yang dilakukan oleh Ketua terhadap Suyek 2 termasuk dalam upaya manajemen stres kerja.¹¹⁴ Pembimbingan dilakukan agar Subyek 2 menguasai kemampuan untuk menjalankan tugasnya.

¹¹³ Faliza, “Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan,” 68–69.

¹¹⁴ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

Dalam kasus ini, Subyek menyampaikan keluhannya kepada Ketua. Selanjutnya Ketua membahas keluhan tersebut ke dalam rapat bulanan karena terkait dengan seluruh pengurus. Dalam proses ini terlihat bahwa Subyek 3 bisa menyampaikan aspirasinya. Dengan dibahas dalam rapat bulanan akhirnya bisa menemukan solusi, yaitu dengan meningkatkan kerja sama pengurus dan perubahan jam pelaksanaan TPQ untuk menyesuaikan dengan kesibukan pengurus. Setelah itu banyak pengurus yang berusaha meluangkan waktu untuk mengajar para santri. Adanya perubahan tersebut membuat Subyek 3 menjadi tidak terbebani lagi dalam menjalankan program TPQ. Maka implementasi manajemen stres kerja dalam kasus ini adalah dengan membuka ruang dalam menyampaikan aspirasi dan peningkatan kerja sama pengurus dalam menjalankan program TPQ.¹¹⁶

[illegible]

Masalah lain yang dirasakan oleh Subyek 4 adalah kurangnya perhatian dan apresiasi Penasihat terhadap kinerja pengurus. Subyek 4 menganggap bahwa Penasihat tidak memberikan apa-apa, tetapi hanya menyuruh-nyuruh pengurus. Ketika terjadi masalah dalam kepengurusan, Penasihat tidak mau tahu, yang penting program harus tetap berjalan. Masalah ini hanya dipendam saja oleh Subyek 4, tidak disampaikan kepada Ketua atau Penasihat. Oleh sebab itu tidak ada proses manajemen stres kerja sehingga tetap menjadi beban psikologis pada diri Subyek 4.

¹¹⁷ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 302–303.

Subyek 4 juga pernah terlibat konflik dengan salah seorang Penasihat. Suatu ketika, Subyek 4 ada keperluan keluarga sehingga harus pulang ke rumah. Subyek 4 sudah meminta izin kepada salah seorang Penasihat, namun belum sempat meminta izin ke Penasihat yang lain karena sulit untuk ditemui. Ketika 1 minggu kemudian Subyek 4 kembali, hal ini dipermasalahkan oleh Penasihat yang belum sempat ditemui oleh Subyek 4. Penasihat tersebut sampai memberikan ultimatum kepada Subyek 4 untuk memilih antara dirinya yang keluar atau Penasihat tersebut yang akan mengundurkan diri. Penasihat yang

[illegible]

lain memberikan penawaran masa percobaan selama 1 bulan. Jika dalam masa 1 bulan tersebut Subyek 4 melakukan kesalahan baik yang sengaja maupun tidak sengaja, maka Subyek 4 akan dikeluarkan.

Subyek 4 dihadapkan pada tawaran yang sama-sama sulit. Terkait dengan Penasihat pertama yang memberikan ultimatum, Subyek 4 tidak ingin jika karena dirinya akhirnya Penasihat tersebut sampai mengundurkan diri. Penasihat tersebut telah banyak berjasa dan sangat dibutuhkan oleh lembaga. Sementara tawaran dari Penasihat yang lain tentang masa percobaan 1 bulan, Subyek 4 menganggap syaratnya terlalu sulit untuk dipenuhi. Dengan berbagai tanggung jawab yang diberikan, sangat sulit rasanya dalam waktu 1 bulan tersebut tidak berbuat salah sama sekali. Atas pertimbangan ini, akhirnya Subyek 4 memutuskan untuk mundur walaupun sebenarnya masih merasa nyaman menjalankan tugas-tugas dalam bidang kesenian.

Pada kasus tersebut, adanya ultimatum dari salah seorang Penasihat justru membuat Subyek 4 merasa tertekan. Ultimatum untuk memilih antara Subyek 4 yang keluar atau Penasihat tersebut yang akan mengundurkan diri, justru mengarahkan Subyek 4 untuk mundur dari jabatan. Sementara itu Subyek 4 yang sedang dalam kondisi kalut, akhirnya merasa pesimis dengan kesempatan yang diberikan oleh Penasihat lain untuk menjalani masa percobaan selama 1 bulan. Subyek 4 menganggap terlalu sulit baginya untuk tidak melakukan 1 kesalahan

e. Subyek 5 : Koordinator Bidang Sosial

Dalam menjalankan program-program bidang sosial, Subyek 5 menemui kendala pada mobilisasi anak yatim untuk mengikuti kegiatan di mushala. Anak yatim yang berusia SMP merasa malu untuk mengikuti kegiatan pembinaan. Subyek 5 yang merasa bingung menghadapi masalah tersebut akhirnya sering berdiskusi dengan pengurus yang lain. Dari hasil diskusi tersebut Subyek 5 menemukan solusi pendekatan personal. Ketika solusi tersebut diterapkan akhirnya bisa menyelesaikan masalah sehingga semakin banyak anak yatim yang mengikuti kegiatan.

Dalam kasus tersebut, Subyek 5 berusaha mencari solusi melalui diskusi dengan pengurus yang lain. Dari hasil diskusi tersebut ditemukan solusi yang efektif, yaitu melalui pendekatan personal. Dengan terpecahkannya masalah tersebut, akhirnya Subyek 5 tidak lagi

[illegible]

bantuan dari para pengurus membuat proses mobilisasi bisa dilakukan dengan cepat walaupun harus mendatangi rumah jamaah satu-persatu. Dalam kasus ini, manajemen stres kerja dilakukan dengan cara meningkatkan kerja sama pengurus.¹²³ Subyek 6 akan melibatkan pengurus yang lain untuk mendukung program yang dijalkannya. Dengan demikian beban tugas yang ditanggung oleh Subyek 6 akan terasa lebih ringan.

Subyek 6 menyoroti kondisi lingkungan mushala yang kotor. Subyek 6 sering kali menjumpai sampah yang menumpuk, tempat wudhu dan kamar mandi yang kotor. Masalah ini kemudian disampaikan kepada Ketua yang kemudian ditindak lanjuti dengan mengadakan kerja bakti bersama setiap hari Sabtu dan Minggu. Dalam kasus tersebut Subyek 6 bisa menyampaikan aspirasinya kepada Ketua. Aspirasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan membuat kebijakan yang menjadi solusi bagi masalah yang disampaikan oleh Subyek 7. Maka bentuk manajemen stres kerja dalam hal ini adalah dengan membuka ruang aspirasi bagi pengurus.¹²⁴

Keluhan lain yang disampaikan oleh Subyek 6 adalah tentang suhu ruangan. Tempat tinggal pengurus terasa panas, terutama saat musim kemarau. Kipas angin yang ada masih belum cukup untuk menciptakan

¹²³ Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

¹²⁴ Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, 377–381.

g. Subyek 7 : Koordinator Bidang Kepemudaan

Untuk menyelesaikan masalah tersebut Subyek 7 berdiskusi dengan Ketua dan Penasihat. Dari hasil diskusi tersebut akhirnya menemukan solusi untuk mendorong Wakil Ketua Ikrima menggantikan posisi Ketua. Wakil Ketua Ikrima akhirnya bersedia menggantikan posisi Ketua dengan syarat hanya untuk kepengurusan selama 1 tahun, setelah itu meminta untuk dilakukan pemilihan Ketua yang baru. Setelah posisi Ketua Ikrima terisi, akhirnya program-program Ikrima bisa kembali berjalan sehingga beban tugas Subyek 7 berkurang.

Saat awal kali mengkoordinasi Ikrima, Subyek 7 mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan pengurus dan anggota Ikrima yang kebanyakan adalah remaja perempuan. Selama ini Subyek 7 lebih sering bergaul dengan laki-laki, jarang berinteraksi dengan teman perempuan. Subyek 7 merasa takut saat berkomunikasi dengan perempuan, sehingga tidak bisa menyampaikan maksudnya dengan baik. Akibat Subyek 7 sering mengalami kesalah-pahaman dengan pengurus dan anggota Ikrima perempuan. Untuk mengatasi masalah tersebut Subyek 7 membiasakan diri untuk bergaul dengan perempuan. Lambat laun Subyek 7 menjadi terbiasa dan tidak lagi merasa tertekan ketika berkomunikasi dengan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa proses

[illegible]

Program lain yang menemui kendala adalah dziba'. Kendala terjadi karena kurangnya personel yang memiliki kemampuan sehingga kadang kegiatan dziba' tidak terlaksana. Permasalahan ini dipecahkan dengan cara mendorong pengurus-pengurus yang lain untuk mendalami dziba' sehingga bisa memimpin kegiatan. Ketika kegiatan dziba' akan dilaksanakan, Subyek 7 akan mengarahkan pengurus yang ditunjuk untuk mempersiapkan diri sehingga bisa memandu kegiatan dziba' dengan baik. Dalam kasus ini manajemen stres kerja dilakukan dengan cara meningkatkan kerja sama pengurus.¹²⁶ Subyek 7 berusaha untuk melibatkan pengurus yang lain untuk mendukung berjalannya program dziba'. Dengan adanya bantuan dari pengurus yang lain, program dziba' akhirnya bisa berjalan dengan lancar.

²⁶ Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi Jilid 1*, 372–374.

sby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam kasus tersebut Subyek 7 telah berusaha menyampaikan aspirasinya kepada Penasihat. Akan tetapi Penasihat menanggapi keluhan Subyek 7 dengan menunjukkan bahwa selama ini pengurus sudah diberi kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah. Subyek 7 tidak puas dengan jawaban tersebut karena kadang sulit diterapkan di lapangan. Meskipun pengurus diberi kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah, tetap saja tugas-tugas kepengurusan menjadi beban yang harus diselesaikan. Dengan demikian manajemen stres kerja melalui kebijakan¹²⁷ memberikan kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah masih belum efektif dalam menyelesaikan tekanan yang dirasakan oleh Subyek 7.

[illegible]

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah :

1. Wujud stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya : (a) gejala fisik : sakit kepala (pusing), demam, diare, nafsu makan menurun, tubuh semakin kurus, gejala tipis, (b) gejala psikologis : persepsi dan gejolak perasaan yang negatif terhadap diri sendiri serta orang lain, (c) gejala perilaku : meninggalkan tugas, melakukan hal yang tidak produktif, mengundurkan diri dari kepengurusan.
2. Faktor-faktor penyebab stres kerja pada pengurus Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam (LPSI) Al-Barokah Surabaya : (a) tuntutan tugas yang sulit dipenuhi, (b) ambiguitas peran sebagai pengurus, (c) konflik peran sebagai Pak Ustad, (d) kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, (e) dukungan sosial yang rendah, dan (f) konflik sosial.

1. Untuk Lembaga Pendidikan dan Sosial Islam Al-Barokah Surabaya :

Dari penelitian ini ditemukan fakta banyak keluhan pengurus terkait dengan beban kerja yang diberikan. Tuntutan tugas yang besar, membuat pengurus menjadi kesulitan dalam membagi waktu dengan kesibukan kuliah. Walaupun sudah ada kelonggaran untuk memprioritaskan urusan kuliah, namun tuntutan tugas yang ada tetap akan menjadi beban psikologis pengurus. Melihat permasalahan tersebut, perlu diperhitungkan kembali keseimbangan antara tuntutan tugas pengurus dengan beban kuliah yang dihadapi. Dengan beban kerja yang seimbang diharapkan pengurus mampu menjalankan tugas dengan baik sekaligus bisa menjadi mahasiswa yang berprestasi.

2. Untuk penelitian selanjutnya :

Penelitian ini menemukan banyak fakta stres kerja pada pengurus LPSI Al-Barokah yang juga menjadi mahasiswa UIN Sunan Ampel. Walaupun

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal. "Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi." *Komunika* 3, no. 1 (January 2009).
- Ali, Mohammad, and Mohammad Asrori. *Psikologi Remaja - Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Aprianti, Melani, and Ajeng Amalia. "Gambaran Work Family Conflict Dan Strategi Coping Pada Dosen Pria." *Provita* 10, no. 2 (2017).
- Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Astari, Intan Dian. "Manajemen Stres Kerja Dengan Intervensi Kelompok Pada Staf Pengasuh Di Kampus Diakonea Modern (KDM)." Universitas Indonesia, 2012.
- Badri, Riskha Ariane. "Manajemen Stres Kerja Pada Beberapa Karyawan Dan Buruh PT Monier Tangerang." Universitas Indonesia, 2012.
- Bungin, M. Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Creswell, John W. *Research Design - Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Dewi, Chadek Novi Charisma, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *Jurnal Jurusan Manajemen* 2, no. 1 (2014).
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Faliza, Nur. "Strategi Dan Manajemen Stres Kerja Bagi Karyawan." *Journal of Economic Management & Business* 13, no. 1 (January 2012).
- Ghony, Muhammad Djunaedi, and Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. *Organisasi Jilid 1*. Tangerang: Binarupa Aksara, t.th.
- Gunawan, Frans Christian, Hallie J. Sahertian, and Felik S. W. W. Broto. "Manajemen Stres Pada Pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Kuliner Di Kota Kediri." *Akubis* 2, no. 1 (2017).
- Haekal, Muhammad Husain. *Sejarah Hidup Muhammad*. t.t.: Pustaka Akhlak, 2015.
- Hakim, Lukman, and Eko Sugiyanto. "Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit* 2, no. 1 (2017).
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2012.
- Harrisma, Okta Wisudawati, and Andre Dwijanto Witjaksono. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (March 2013).
- Hasan, Aliah B. Purwakania. "Disiplin Beribadah: Alat Penenang Ketika Dukungan Sosial Tidak Membantu Stres Akademik." *Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* 1, no. 3 (March 2012).
- Herdiansyah, Haris. *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Ilmi, Laili Rahmatul. "Model Kuantitatif Manajemen Stres Kerja Dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta." *Media Ilmu Kesehatan* 5, no. 2 (Agustus 2016).
- Indriantoro, Nur, and Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2014.
- Kayo, Khatib Pahlawan. *Manajemen Dakwah - Dari Dakwah Konvensional Menuju Dakwah Profesional*. Jakarta: Amzah, 2007.
- Khairiyah, Nur, and Farida Halis Dyah Kusuma. "Hubungan Peran Ganda Dengan Stres Pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Tugas Belajar Di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang." *Nursing News: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keperawatan* 2, no. 3 (2017).

- Khalifah, Siti Nur, and Nurul Lutfiah. "Religiopsikoneuroimunologi Al-Qur'an - Studi Kolaborasi Terapi Al-Qur'an Dan Fungsi Otak Dalam Menghadapi Stres." *Buletin Psikologi* 18, no. 1 (2010).
- Maliki, and Luthfi. "Bimbingan Konseling Berbasis Qur'ani Dalam Mengentaskan Problematika Stress." *Al-Tazkiah* 6, no. 2 (Desember 2017).
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Muhamadun, and Nunung Ghoniyah. "Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 19, no. 2 (2012).
- Mulyono, Fransisca. "Penanganan Stres Terkait Pekerjaan." *Jurnal Adminstrasi Bisnis* 6, no. 2 (2010).
- Munir, Muhammad, and Wahyu Ilaihi. *Manajemen Dakwah*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana, 2012.
- Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Nur, Ismi Rija, Tetra Hidayati, and Siti Maria. "Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2016).
- Nurchayani, Enny, Dyah Widodo, and Yanti Rosdiana. "Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat." *CARE* 4, no. 1 (2017): 42–50.
- Patimah, Siti. *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Pramana, Atan. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopppontren Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (USPPS) Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi." *Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (July 2016).
- Pramithadewi, Dyah Ayu, and Milda Yanuvianti. "Studi Deskriptif Mengenai Stres Akulturatif Pada Mahasiswa Perantau Angkatan 2015 Di Universitas Islam Bandung." *Prosiding Psikologi* 3, no. 1 (2017).
- Razak, Ahmad, Mustafa Kamal Mokhtar, and Wan Sharazad Wan Sulaiman. "Terapi Spiritual Islami - Suatu Model Penanggulangan Gangguan Depresi." *Jurnal Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (June 2013).

- Rivai, Veithzal, and Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Rumeser, Johannes AA, and Theodora Elma Tambuwun. "Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Dengan Pemilihan Coping Stress Strategy Karyawan Di Kantor Pusat Adira Insurance." *Humaniora* 2, no. 1 (2011): 214–227.
- Safaria, Triantoro. "Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik." *HUMANITAS (Jurnal Psikologi Indonesia)* 8, no. 2 (2012): 155–170.
- Safaria, Triantoro, and Nofrans Eka Saputra. *Manajemen Emosi - Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Sandra, Rober, and Ifdil. "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling." *Educatio* 1, no. 1 (October 2015).
- Santrock, John W. *Remaja - Jilid 1*. 11th ed. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- . *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suhandang, Kustadi. *Ilmu Dakwah - Perspektif Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Sukadiyanto. "Stress Dan Cara Mengurangnya." *Cakrawala Pendidikan* 29, no. 1 (February 2010).
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

- Suryawan, Kadek Dery. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017." *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 10, no. 2 (2017).
- Suswati, Endang, and I. A. A. Ayyubi. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Gajayana* 5, no. 02 (2008): 119–128.
- Sutoto, Anwar. *Bimbingan Dan Konseling Islami : Teori Dan Praktik*. Semarang: Widya Karya, 2009.
- Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Uha, Ismail Nawawi. *Perilaku Organisasi - Teori, Transformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnis, Politik Dan Sosial*. Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wahyu Ilaihi, Hidayat Nurwahid, and Harjani Hefni. *Pengantar Sejarah Dakwah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Waqidi, Al. *Kitab Al Maghazi - Muhammad - Sumber Sejarah Tertua Tentang Kisah Hidup Rasulullah*. Jakarta: Zaytuna, 2012.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Widagdo, Nunnie. "Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Marketing Divisi Emerging Business Bank Swasta Di Bandung." *Jurnal Ilmiah PASTI* 6, no. 1 (2012).
- Yuwono, Susatyo. "Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi." *Psycho Idea* 8, no. 2 (July 2010).
- Al-Qur'an*, n.d.